
POSITION

La compatibilité vie de famille - vie professionnelle: un important remède à la pénurie de travailleurs qualifiés

6 mars 2020

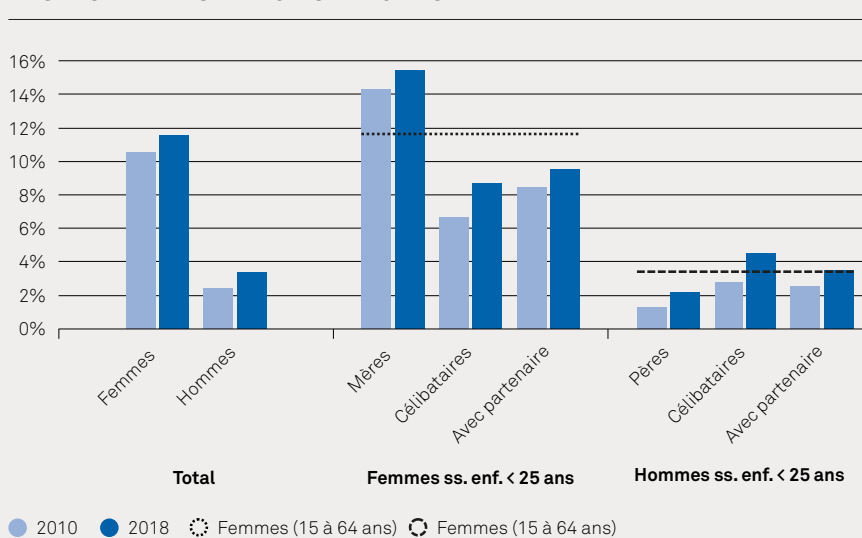
- Face à la pénurie de personnel qualifié, à l'évolution démographique et à la stagnation de l'immigration nette, le potentiel de main-d'œuvre inexploité des femmes, dont le niveau d'instruction est de plus en plus élevé, doit être mis en valeur.
- Il faut aménager les conditions-cadre susceptibles d'améliorer la compatibilité famille-travail là où l'incitation des mères et des pères à travailler peut être renforcée et où les investissements bénéficient aux plus larges catégories possibles de mères et d'enfants.
- L'Union patronale suisse (UPS) se mobilise pour que les entreprises offrent des conditions de travail favorables à la famille en fonction de leurs possibilités opérationnelles et se soucient d'assurer une compatibilité entre vie de famille et vie professionnelle.
- L'État doit assurer et financer les conditions-cadre sous la forme d'incitations fiscales et d'offres d'accueil extrafamilial adaptées aux besoins de qualité et financièrement attrayantes.

DÉMOGRAPHIE, CROISSANCE DE L'EMPLOI ET STAGNATION DE L'IMMIGRATION: LE PROBLÈME DEVIENT TRÈS AIGU

L'Office fédéral de la statistique chiffre le potentiel de forces de travail à près de 300 000 équivalents temps plein parmi les travailleurs sous-employés et les chômeurs.

La Suisse doit mieux exploiter son potentiel de main-d'œuvre. Dans les dix prochaines années, environ 1,1 million de personnes atteindront l'âge de la retraite, ce qui signifie qu'environ 690 000 personnes quitteront le marché du travail.¹ Comme le nombre de nouveaux venus entrant dans la vie active sera nettement inférieur, il manquera un bon demi-million de travailleurs au marché suisse du travail. Nos pays voisins, où la Suisse a jusqu'ici recruté une grande partie de ses travailleurs qualifiés, sont confrontés aux mêmes problèmes. Les statistiques de l'immigration signalent clairement cette évolution: en 2018, l'immigration nette des pays de l'UE/AELE a stagné pour la première fois par rapport à l'année précédente, après avoir diminué quatre années de suite. De plus, ces dernières années, les contingents d'immigrants en provenance de pays tiers ont régulièrement été épuisés avant la fin de chaque année. Conséquence de tout cela: le recrutement de travailleurs étrangers devient de plus en plus ardu.²

FIGURE 1: TAUX DE SOUS-OCCUPATION DES FEMMES ET DES HOMMES AVEC ET SANS ENFANTS DE MOINS DE 25 ANS



En 2018, les mères à temps partiel ayant des enfants de moins de 25 ans étaient sous-employées dans près de 16 pour cent des cas. Ce chiffre n'était que d'un peu plus de deux pour cent parmi les pères travaillant à temps partiel (sources: OFS, Espa).

De nombreuses mères occupées à temps partiel disent qu'elles aimeraient augmenter leur charge de travail. Elles mentionnent souvent comme un obstacle le manque de compatibilité entre travail et vie de famille.

La mise en valeur du potentiel de main-d'œuvre domestique est plus efficace, plus durable et plus largement soutenu politiquement que le recrutement à l'étranger.³ A ce titre, l'UPS centre ses efforts sur les mesures visant à mieux exploiter la force de travail des jeunes, des mères, des travailleurs âgés ou souffrant d'un handicap physique, ainsi que des réfugiés reconnus et admis à titre provisoire. L'amélioration de l'articulation vie professionnelle - vie de famille à laquelle est consacrée la présente prise de position vise à faciliter l'accès des parents au marché du travail. En été 2019, l'Office fédéral de la statistique (OFS) rendait le public attentif à l'existence d'un potentiel de forces de travail de près de 300 000 équivalents temps plein (ETP)⁴, uniquement parmi les

1 UBS (éd.): Outlook Suisse. Génération Argent sur le marché du travail, juillet 2017.

2 Secrétariat d'État à l'économie Seco (éd.): 15^{ème} Rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, 1^{er} juillet 2019.

3 **Population résidente permanente:** les Suisses ayant leur domicile principal en Suisse et les étrangers au bénéfice d'une autorisation de résidence d'une durée minimale de 12 mois ou séjournant en Suisse depuis au moins 12 mois (livrets B/C/L/F ou N ou livret du DFAE, à savoir les fonctionnaires internationaux, les diplomates ainsi que les membres de leur famille).

4 Ces chiffres et ceux qui suivent sont tirés de l'Office fédéral de la statistique OFS: Potentiel de forces de travail: 830 000 personnes seraient prêtes à travailler (davantage), 23 juillet 2019.

Compte tenu des nouvelles majorités parlementaires, l'appel à une meilleure conciliation famille-travail peut être vu comme une bonne occasion de réclamer de nouvelles contraintes juridiques. Il faut très tôt y mettre le holà.

Dans la concurrence pour des travailleurs qualifiés, les entreprises doivent se positionner en offrant des conditions de travail attrayantes, mais l'État doit également remplir ses obligations.

personnes en sous-emploi⁵ et les chômeurs. Le plus grand potentiel se trouve parmi les femmes et les seniors (voir figure 1). Selon l'OFS, en 2018, huit mères sur dix ayant des enfants de moins de 15 ans en Suisse travaillaient à temps partiel, la moitié d'entre elles à moins de 50 pour cent. Parmi ces 464 000 mères employées à temps partiel, près de 16 pour cent se sont dites désireuses de travailler davantage. Dans le même temps, 78 000 mères non actives ont déclaré qu'elles retourneraient au travail lorsque l'occasion s'en présenterait. Ce potentiel offert par les mères est dû à l'absence ou aux conditions financières dissuasives de places d'accueil extrafamilial pour les enfants en âge préscolaire et scolaire, ainsi qu'à des raisons fiscales.⁶

LE MONDE POLITIQUE S'INTÉRESSE À LA COMPATIBILITÉ FAMILLE-TRAVAIL

- > Ce sujet gagne de l'importance dans la sphère politique et trouve de plus en plus de soutien au sein de la population :
- > **2013**: Malgré 54,3 pour cent de voix favorables, le référendum obligatoire relatif à l'article sur la famille a échoué de justesse à cause de la majorité des cantons et du scepticisme des cantons germanophones ruraux-conservateurs. L'article constitutionnel aurait obligé la Confédération et les cantons à promouvoir les mesures conciliant la vie familiale et l'activité professionnelle ainsi que la vie familiale et la formation.
- > **2018**: La ville de Zurich approuve par 77,3 pour cent des suffrages l'extension du modèle de l'école de jour, montrant clairement par là l'importance grandissante du sujet.
- > **2019**: La question de l'encouragement précoce est également omniprésente dans les médias¹ et s'impose de plus en plus dans le débat politique.

1 Dietschi, Irène: So viel Rendite bringt ein Kind, in: Neue Zürcher Zeitung (éd.), 22 mai 2011.

Une analyse réalisée par le Bureau de recherches BSS Basel⁷ montre que des tarifs plus bas, une meilleure accessibilité et une augmentation de la qualité des offres institutionnelles de prise en charge ont une influence très positive sur le niveau de participation des mères au marché du travail. Les deux facteurs qui ont le plus d'impact sont des tarifs plus avantageux et une meilleure accessibilité. Les auteurs évaluent entre 4 000 à 15 000 ETP le potentiel de travail supplémentaire des mères d'enfants de moins de quatre ans. Une estimation séparée pour les mères et les pères d'enfants de moins de 15 ans, qui prend en compte la charge de travail et le désir de travailler davantage, indique un potentiel substantiel d'environ 15 000 ETP, bien que ce chiffre ne tienne compte que des employés à temps partiel, sans inclure les 35 000 mères et 19 000 pères au chômage ayant des enfants de moins de 15 ans. À terme, les postes supplémentaires qui seront occupés fourniront des recettes fiscales supplémentaires à l'État, tandis que les mères pourront améliorer leur prévoyance vieillesse grâce à l'augmentation de leurs cotisations. Enfin, les structures d'accueil de tiers garantissent la prise en charge, la formation et le soutien professionnels des enfants pendant les heures de travail de leurs mères et de leurs pères.

Dans une perspective libérale, l'État doit veiller à ce que les parents aient les mêmes chances sur le marché du travail que les femmes et les hommes sans enfants. La question de savoir si et dans quelle mesure une personne bénéficie de telles offres relève de la responsabilité personnelle. En attendant, les insuffisances de la compatibilité famille-travail ont aussi pour conséquence les appels d'un certain nombre

5 «En sous-emploi»: qui présentent une durée normale de travail inférieure aux 90 pour cent de la durée normale de travail dans les entreprises, souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour prendre dans les trois mois qui suivent un travail impliquant un taux d'occupation plus élevé.

6 Credit Suisse/Investment Solutions & Products (éd.): Arbeitskräfte gesucht, 12 juin 2018.

7 Jacobs Foundation (éd.): Whitepaper zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität, Zurich 2018.

d'élus à légiférer. Il faut s'y opposer vigoureusement. Par exemple, des quotas de femmes ont été introduits dans le droit de la société anonyme pour la composition des organes de direction, ou l'obligation pour les entreprises de plus de 100 salariés de procéder à des analyses tous les quatre ans pour identifier les écarts de salaires entre femmes et hommes. Ces interventions sur le marché du travail se traduisent par un surcroît de bureaucratie, sans s'attaquer aux causes du problème.⁸

PARTAGE DES RÔLES ENTRE L'ÉTAT ET LES EMPLOYEURS

Face à l'aggravation de la pénurie de travailleurs qualifiés, les entreprises suisses doivent prendre l'initiative de chercher des solutions à leur niveau pour pouvoir répondre à l'exigence de formes de travail modernes et favorables à la famille et se profiler en employeurs attractifs. Que ce soit sous la forme de concessions telles que le télétravail ou des horaires flexibles, elles doivent prendre les mesures utiles d'entente avec leurs salariés et en fonction de leurs possibilités opérationnelles. Elles ne peuvent toutefois contribuer qu'en partie à améliorer la compatibilité famille-travail. De son côté, l'État doit aménager des conditions-cadre plus avantageuses pour les mères qui travaillent et les enfants dès la naissance.

CE QUI EST DU RESSORT DES EMPLOYEURS

Sous les auspices de la Confédération, l'UPS a produit un manuel offrant des conseils pratiques sur l'amélioration de la compatibilité famille-travail, qui peut être téléchargé sur le site du Seco.¹ Les employeurs ont divers moyens de faire des concessions volontaires, en fonction de leurs possibilités, en faveur de l'articulation famille-travail. Ils peuvent se positionner aux yeux des parents comme des employeurs attractifs en offrant des horaires de travail flexibles adaptés aux besoins de leurs employés, avec divers options telles qu'une réduction du temps de travail, une organisation des tâches favorable à la famille et, si possible, un soutien à la garde d'enfants. Les entreprises s'efforcent de garantir un climat de travail favorable à la famille et proposent des possibilités de formation continue adaptées pour les parents.

1 Seco (éd.): «Manuel PME Travail et famille». Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale dans les petites et moyennes entreprises, 2018

Par des mesures volontaires ajustées à leurs capacités, les entreprises ont divers moyens de promouvoir la conciliation famille-travail.

Il est crucial que les mères puissent retourner sur le marché de l'emploi peu après la naissance de leur enfant. Dans le secteur préscolaire, la Confédération, les cantons, les villes et les communes ont le devoir d'améliorer l'attrait financier des services de garde par des tiers. En outre, la Confédération soutient la mise en place de telles structures par une aide financière pendant une période limitée. Au niveau des écoles publiques, l'État est responsable de la construction et du fonctionnement des écoles de jour considérées comme une extension de l'école primaire. Les investissements de l'État retournent dans les caisses publiques sous la forme d'une augmentation des recettes de l'impôt sur le revenu et sur les sociétés, liée surtout à l'augmentation de la charge de travail, de sorte que les coûts sont plus que compensés au fil du temps. Un rapport d'évaluation sur les bons de garde d'enfants dans le canton de Lucerne montre que les avantages d'un renforcement de l'incitation au travail pour les femmes dépassent ses coûts.⁹ L'UPS soutient le développement, adapté aux besoins, de services de garde d'enfants abordables et de qualité, en milieu préscolaire aussi bien que scolaire. Notre association faitière préconise aussi une déductibilité fiscale plus généreuse des frais de garde des enfants par des tiers. Pour les employeurs, l'argument clé est que l'on peut accéder à une impor-

8 The Economist: Skirting boards. Why board quotas are no friend to women workers, 17 février 2018.

9 Ramsden, Alma: Betreuungsgutscheine in den Gemeinden Luzern, Emmen und Kriens. Eine ökonomische Analyse der Nutzen für Haushalte und Gemeinden im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Université de St-Gall, 2014. Voir aussi: Huber, Martin: Grâce aux crèches, davantage de femmes entrent sur le marché du travail, in: «La Vie économique» (éd.), 22 septembre 2016.

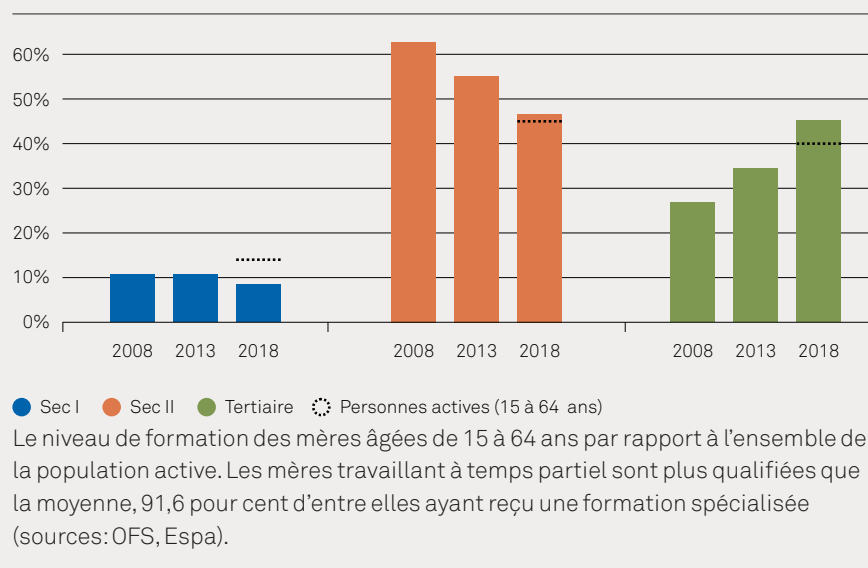
tante main-d'œuvre potentielle inexploitée sans restreindre le marché du travail par des réglementations supplémentaires.

CONCLUSIONS SCIENTIFIQUES EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DES MÈRES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'optimisation des conditions-cadre favorisant la compatibilité famille-travail est un facteur clé pour la formation durable de cadres féminins.

En 2017, l'étude de l'OFS «Evaluation Anstossfinanzierung»¹⁰, réalisée en Suisse, a porté sur l'offre existante de places d'accueil extrafamilial pour les enfants en âge préscolaire et scolaire. Elle a révélé de grandes différences entre les régions linguistiques comme entre les zones urbaines et rurales. Ces structures sont souvent jugées trop chères et insuffisamment adaptées aux besoins des familles, ce qui, dans de nombreux cas, réfrène le désir des mères à travailler.¹¹ Optimiser les conditions-cadre favorisant la compatibilité famille-travail peut grandement contribuer au développement durable de la relève de travailleuses qualifiées. Cela permet aux mères d'acquérir des connaissances et de l'expérience, ce qui les met dans une position de départ plus favorable dans la compétition pour des postes de direction et augmente aussi leurs salaires. Une autre enquête de l'OFS montre que 70 pour cent des femmes interrogées craignent des conséquences négatives pour leur carrière professionnelle après la naissance de leur premier enfant.¹² Selon l'OFS, environ 2,1 millions de femmes étaient actives sur le marché du travail suisse en 2018. Un peu plus de 576 000 d'entre elles avaient des enfants de moins de 15 ans. Enfin 425 000 des mères travaillant à temps partiel possédaient un diplôme de niveau secondaire II ou tertiaire, équivalant à une formation spécialisée selon la définition de la Confédération (voir figure 2).

FIGURE 2: COMPARAISON DES TITRES DE FORMATION LES PLUS ÉLEVÉS DES MÈRES AYANT UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL (2018)



La hausse du taux d'occupation des femmes est ternie par l'importance du temps partiel parmi elles: huit mères sur dix ayant des enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel.

En 2018, la Suisse affichait le deuxième taux d'occupation à temps partiel le plus élevé de l'OCDE, après les Pays-Bas. Les horaires de travail réduits sont très répandus chez les femmes, surtout les mères. Les chiffres de l'OFS montrent que les mères ayant des enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel dans huit cas sur dix, la moitié d'entre elles à moins de 50 pour cent (voir figure 3). Plus de 464 000 mères étaient occupées à moins de 90 pour cent, 210 000 à moins de 50 pour cent. Des enquêtes mettent en évidence une perte de revenu considérable

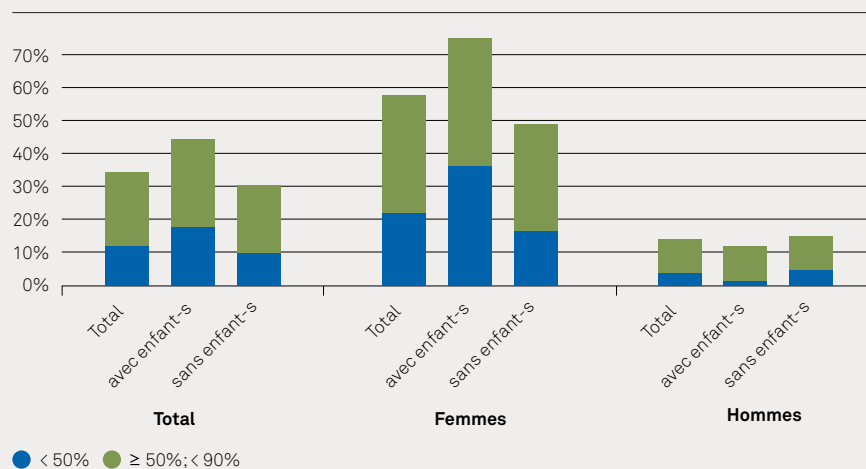
10 Office fédéral des assurances sociales OFAS (éd.): Evaluation «Anstossfinanzierung». Entspricht das bestehende Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung der Nachfrage? (avec un résumé en français). Rapport de recherche N° 14/17, 2017.

11 Bütler, Monika: Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zum Einfluss einkommensabhängiger Tarife in der Kinderbetreuung, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik (PWP) (éd.), tome 8(1), p. 1-19.

12 Les données suivantes se rapportent à: Office fédéral de la statistique OFS: Enquête sur les familles et les générations 2018. Premiers résultats, 4 novembre 2019.

pour les mères. Une étude de l'Université de Neuchâtel¹³ a montré que les mères interrompent leur activité professionnelle pendant 9,2 ans en moyenne, celles qui ont suivi une formation du tertiaire quittant le marché du travail un peu moins longtemps (6,7 ans) que les mères sans formation (12,1 ans).

FIGURE 3: TAUX D'EMPLOI À TEMPS PARTIEL SELON LA CHARGE DE TRAVAIL DES PERSONNES AVEC ET SANS ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS (2018)



Par rapport aux mères, en Suisse seul un père sur dix ayant des enfants de moins de 15 ans travaille à temps partiel. De nombreux pères augmentent même leur charge de travail après la naissance de leur premier enfant (sources: OFS, Espa).

La «pénalité enfant» des mères se traduit 20 ans après la naissance du premier enfant par l'équivalent d'environ 20 pour cent du revenu des hommes. Le manque à gagner salarial des mères, calculé sur toute une vie professionnelle, est d'environ 475 000 francs.

Le salaire de ces mères a baissé en moyenne de 21,7 pour cent, ce qui correspond à une perte de revenu d'environ 475 000 francs sur l'ensemble de la carrière professionnelle, un montant sur lequel les cotisations sociales et les impôts seraient également dus. Une étude réalisée au Danemark sur la période 1980 - 2013 à partir de données nationales¹⁴ montre de manière frappante comment les charges de travail, les taux d'activité et les salaires affectent les revenus des mères et des pères: la «pénalité enfant» des mères s'exprime 20 ans après la naissance du premier enfant par l'équivalent de quelque 20 pour cent du revenu des hommes.

INCITATIONS FISCALES ET ENCOURAGEMENT DE L'OFFRE DE STRUCTURES D'ACCUEIL D'ENFANTS ADAPTÉES AUX BESOINS

Avec ses nombreuses entreprises innovantes et compétitives, le pôle industriel et scientifique suisse est tributaire d'une main-d'œuvre bien qualifiée. Les carences de la compatibilité famille-travail privent l'économie d'un potentiel considérable de travailleurs qualifiés, notamment de femmes bien formées, qui pourraient bénéficier d'interruptions de carrière moins longues et de meilleurs revenus.¹⁵ La responsabilité ne peut pas en être attribuée sans autre à l'État. Il appartient au monde politique de créer les conditions-cadre adéquates. La société doit également repenser certains modèles et surmonter des stéréotypes dépassés. De nombreuses entreprises suisses ont reconnu les signes des temps et œuvrent pour la compatibilité famille-travail en fonction de leurs possibilités. Selon le profil du poste, les employés - qu'il s'agisse de pères ou de mères - se voient offrir une certaine flexibilité en matière d'horaires, d'organisation et de lieu de travail. Il est souvent possible d'aménager le travail en entreprise de manière à laisser les parents assurer leurs obligations familiales ou s'absenter pour de courtes durées. Dans les grandes entreprises, où la demande de structures d'accueil est suffi-

¹³ Jeanrenaud, Claude/Kies, Alexandra/ Gnägi, Philippe/Soulet Marc-Henry: Etudier un nouveau mode

¹⁴ Kleven, Hendrik/Landais, Camille/ Sogaard, Jakob Eghold: Children and Gender Inequality. Evidence from Denmark, NBER, Working paper No. 24219, janvier 2018.

¹⁵ The Economist: Men, women and work. The gender pay gap, 7 octobre 2017.

sante, celles-ci sont parfois créées sur le lieu de travail, ou encore, l'employeur contribue financièrement aux frais de garderie à l'extérieur. Il en va de même pour les jours de vacances ou de congé paternité excédant l'étendue habituelle. Des mesures de ce type permettent à l'économie suisse de bénéficier non seulement à court terme d'une force de travail supplémentaire des mères, mais aussi de s'assurer à l'avenir une main-d'œuvre mieux qualifiée, grâce notamment à l'amélioration des mesures d'encouragement précoces des enfants dès la naissance, dont les avantages sont documentés par une vaste littérature empirique¹⁶

LES EMPLOYEURS S'IMPLIQUENT POLITIQUEMENT

- **2018**: Soutien répété à l'extension de l'aide financière de la Confédération à l'accueil extrafamilial pour enfants.
- **Décembre 2018**: Fondation de l'Alliance pour l'accueil extrafamilial pour enfants, qui réunit garde d'enfants en famille à l'extérieur du domicile, qui réunit des représentants de l'UPS, du Parlement fédéral et des gouvernements cantonaux. Direction de l'Alliance et d'un groupe de travail préparatoire composé de représentants de la Confédération, des cantons, des villes et des communes.
- **Juin 2019**: La Conseillère fédérale Karin Keller-Sutter soutient les efforts de l'Alliance par son patronage. La cheffe du Département fédéral de justice et police (DFJP) salue les efforts déployés pour promouvoir la carrière des femmes et plaide pour une mise en œuvre rapide des mesures : «Pour cela, il faut accorder plus d'attention à la compatibilité vie de famille et vie professionnelle, notamment en créant des conditions plus favorables pour la garde des enfants en dehors de la famille».
- **Octobre 2019**: Lors de la consultation sur l'initiative parlementaire «Egalité des chances dès la naissance» ([17.412](#)), les membres de l'UPS ont manifesté leur soutien, en souhaitant toutefois que les responsabilités fédérales soient préservées pour la mise en œuvre des mesures éventuelles.

RÉCAPITULATIF DES ATTENTES DE L'EMPLOYEUR

- Face à la pénurie de personnel qualifié, à l'évolution démographique et à la stagnation de l'immigration nette, le potentiel de main-d'œuvre inexploité des femmes, dont le niveau de formation est de plus en plus élevé, doit être mis en valeur.
- Il faut créer les conditions-cadre susceptibles d'améliorer la compatibilité famille-travail là où l'incitation des mères et des pères à travailler peut être stimulée et où les investissements bénéficient aux plus larges catégories possibles de mères et d'enfants.
- L'UPS se mobilise pour que les entreprises offrent des conditions de travail favorables à la famille en fonction de leurs possibilités et se soucient de garantir la compatibilité famille-travail.
- L'État doit assurer et financer des conditions-cadre propices, sous la forme d'incitations fiscales et d'offres d'accueil extrafamilial adaptées aux besoins, financièrement attractives et de qualité.

COMPLÉMENTS D'INFORMATION

Simon Wey

Economiste en chef
Tél: 044 421 17 39
E-mail: wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Dans sa rubrique «Position», l'Union patronale suisse donne son opinion sur divers sujets politiques. Ses positions servent de lignes directrices dans la représentation des intérêts des employeurs au sein de l'économie comme auprès du monde politique et du public.

Impressum

Editeur: Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction et conception: Tatjana Kistler

¹⁶ Voir aussi: Heckman, James J.: Schools, Skills and Synapses, in: Economic Inquiry (éd.), tome 46(3), 2 septembre 2008, p. 289-324. Et encore: The Economist: Special Report Childhood. The early years are getting increasing attention, 3 janvier 2019. Ebd.: Young Americans. Republicans and Democrats are taking early education more seriously, 26 janvier 2019.